

# **LA NATURALEZA JURIDICO-LABORAL DEL TRABAJO REALIZADO POR LOS RELIGIOSOS EN LA ORDEN DE PERTENENCIA**

**AGUSTIN MOTILLA DE LA CALLE**

Universidad de Alcalá de Henares

## **SUMARIO:**

- I. PLANTEAMIENTO**
- II. VALORACION CRITICA DE LAS TESIS QUE NIEGAN LA EXISTENCIA DE RELACION JURIDICO-LABORAL.**
- III. LA EXCLUSION DEL AMBITO DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJO REALIZADO PARA LA ORDEN EN LA JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA.**
- IV. LAS CLAUSULAS NORMATIVAS DE EXLUSION DE LOS RELIGIOSOS DEL AMBITO LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA EN CENTROS DE LA PROPIA ORDEN.**
- V. REFLEXIONES EN TORNO AL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL Y NORMATIVO DEL TRABAJO DE LOS RELIGIOSOS.**
- VI. ANALOGIA CON OTRAS SITUACIONES LABORALES.**
- VII. CONSIDERACIONES FINALES.**

## I. PLANTEAMIENTO

Las singularidades de la cuestión del trabajo de los religiosos recomiendan un examen autónomo de la materia. No es el problema de la repercusión en el Derecho del Estado de su actividad de tipo laboral un mero apéndice de su posición civil, ni por los caracteres del Derecho estatal aplicable, ni por el «status quaestionis» en la doctrina o, en fin, la regulación en nuestro Derecho positivo.

Efectivamente, así como en la situación patrimonial del religioso, al igual que el resto de las personas físicas, sus actuaciones se hallan presididas por el dogma de la autonomía de la voluntad sólo limitada por la protección que dispensa nuestro ordenamiento a la propia persona o a los derechos de terceros con intereses legítimos, en materia laboral las legislaciones nacionales de los países occidentales se inscriben desde el siglo pasado en una dinámica evolutiva tendente a la tutela de la persona del trabajador y a la garantía de sus derechos, como parte débil del vínculo que le une con el empresario. Valores propios de la relación perteneciente al ámbito patrimonial del Derecho civil como la igualdad formal de las partes o la libertad contractual, ceden ante una intensa intervención del Estado que limita la autonomía negocial con normas de contenido inderogable, emanadas con la intención expresada de proteger al trabajador frente a posibles abusos. Es indudable que, desde la perspectiva del Derecho laboral como rama del ordenamiento de naturaleza imperativa no modificable por los sujetos de la relación, el trabajo de los religiosos, que disfrutaban de una plena condición de ciudadanos, queda sometido a sus disposiciones, sin que adquieran relevancia —de por sí o a través de una supuesta autonomía negocial o institucional— las disposiciones o principios del ordenamiento canónico. Con más razón cuando éstas relegan derechos fundamentales tutelados en el Derecho estatal.

No obstante, la realidad de la situación laboral de los religiosos y de su regulación en el Derecho positivo dista de la simplicidad de considerar su actividad en esta esfera plenamente sometida al Derecho laboral. Al contrario, otros factores o circunstancias inciden a fin de configurar una materia de extrema complejidad. La pluralidad de actividades, de la más diversa naturaleza, que puede desarrollar en su vida, exige por nuestra parte una tarea previa de acotar y precisar el objeto de estudio. El carácter espiritual o material de la prestación, su realización a título gratuito u oneroso, el beneficiario directo de la misma —bien la orden o

congregación de pertenencia o un tercero—, o, en fin, la identidad de este último —que determina una relación laboral o, en su caso, administrativa si por adscribirse al sector público es de tipo funcional—, plantean diversas situaciones que requieren un análisis singularizado.

Las diversas posiciones en las que puede circunscribirse la actividad laboral de los religiosos, el tipo de vínculos que les unen a la institución y el carácter especialísimo de su opción de vida, son datos que contribuyen a convertir el trabajo de los religiosos en una cuestión polémica, vívamente debatida en la doctrina. Especialmente en Italia, donde se ha llegado a afirmar que «... il dibattito sull'applicabilità della disciplina giuslavoristica alle attività dei religiosi ha assunto una sempre maggiore vivacità fino a divenire uno dei temi più discussi dell'attuale ecclesiasticistica»<sup>1</sup>. Suscitada al hilo de numerosas demandas de religiosos en sede civil, reclamando retribuciones o prestaciones asistenciales por el trabajo desarrollado en favor o por cuenta del ente al que pertenece<sup>2</sup> y de una jurisprudencia en continuo proceso de evolución<sup>3</sup>.

Desgraciadamente en España el tema de los religiosos no ha merecido una especial atención de la doctrina<sup>4</sup>. Sí podemos contar con un número significativo de resoluciones jurisprudenciales que plantean una interesante casuística, aunque pueda apreciarse una cierta línea de decisión anclada en esquemas ideológicos que consideran la relación sometida al Derecho canónico, a nuestro juicio no

<sup>1</sup> BOTTA, voz *Religiosi*. (b) *Diritto Ecclesiastico*), en «Enciclopedia del Diritto», vol. XXXIX, Milano 1988, pág. 751.

<sup>2</sup> Cfr., FERRARI, *L'evoluzione della normativa concernente lo status degli ecclesiastici*, en AA.VV., «Scritti in memoria di Pietro Gismondi», vol. I, Milano 1987, pág. 698, quien señala éste como uno de los supuestos que se plantean con mayor frecuencia ante los tribunales y en el que las partes demandantes solicitan la declaración de ineficacia civil de actos de la autoridad eclesial. En el mismo sentido, BOTTA, *Il lavoro dei religiosi*, Padova 1984, pág. 1.

<sup>3</sup> Vid, una exposición de la misma, junto con el análisis realizado por la doctrina italiana, en BOTTA, *Il lavoro*. cit., págs. 63 y ss.

<sup>4</sup> Aparte de los artículos publicados en revistas, libros de homenajes o actas de congresos que se citarán a lo largo del presente capítulo, sólo existen dos monografías parcialmente dedicadas al trabajo de los religiosos. Nos referimos a DE OTADUY, *Régimen jurídico español del trabajo de eclesiásticos y de religiosos*, Madrid 1993, págs. 119-164, y la recientemente publicada VIDAL GALLARDO, *Trabajo y Seguridad Social de los miembros de la Iglesia católica*, Valladolid 1996, págs. 107-117, 136 ss. En noviembre de 1992 se celebró en Madrid, auspiciado por el «European Consortium for Church and State Research», un congreso sobre la situación de las relaciones laborales de las personas que trabajan para entidades o confesiones religiosas en los países miembros de la Comunidad Europea, cuyas actas se publicaron en el volumen *Churches and Labour Law in the EC Countries. Proceedings of the Meeting Madrid, november 27-28, 1992*, Madrid 1993.

del todo acorde con la protección de los derechos fundamentales de los religiosos en juego y la aconfesionalidad del Estado, así como la realidad social y laboral.

Sin embargo, la calificación de laboral o no del trabajo de los religiosos plantea un indudable problema humano que requiere la solución del Estado. Singularmente en situaciones conflictivas entre la orden y el religioso, destacando entre ellas el momento del abandono —voluntario u obligado— de la misma. La secularización coincide, lógicamente, con la pérdida de la ocupación laboral. En ese instante se plantea el problema de su propia subsistencia ya que, según el Derecho canónico, la orden no tiene obligación en justicia de indemnizarle por los años trabajados. La regla general en Derecho español a partir de 1981 es que el religioso que trabaja para la orden cotiza a la Seguridad Social en el régimen de los trabajadores autónomos y, por tanto, no tienen derecho a las prestaciones por desempleo. Si, añadidamente, no existe reconocimiento del Estado de ese trabajo como relación laboral, tampoco podrá exigir indemnización alguna ante un eventual despido improcedente. La desprotección social de los religiosos secularizados ha llevado a plantear la cuestión en el Parlamento. En 1994 el Grupo catalán presentó en el Congreso una proposición no de ley en la que se flexibilizaban los requisitos exigidos a fin de que los ex-religiosos pudiera recibir pensiones no contributivas<sup>5</sup>. Con el mismo objetivo de protección social de este colectivo, la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social prescribe en su disposición adicional décima que «el Gobierno en el plazo máximo de seis meses a partir de la aprobación de esta Ley, aprobará las disposiciones normativas que sean necesarias a los efectos de computar, para los sacerdotes y religiosos secularizado, el tiempo que estuvieron ejerciendo su ministerio o religión, y en el que no les fue permitido cotizar por su falta de inclusión en el Sistema de la Seguridad Social, con objeto de que se les reconozca el derecho a la percepción de la pensión de jubilación denegada o a una cuantía superior a la que tiene reconocida». Los Reales Decretos 487/1998, de 27 de marzo y 2665/1998, de 11 de diciembre, dan cumplimiento a esta disposición, reconociendo como cotizados los años que les faltaban para completar el número de quince años mínimos para devengar derecho a la pensión de jubilación, o a mejorar la cuantía de la misma aumentando los años de

<sup>5</sup> Vid., *Boletín Oficial de las Cortes. Congreso de los Diputados, Serie D*, n.º 117, 27 de junio de 1994, pág. 7.

cotización mediante aquéllos que ejercieron su ministerio como sacerdotes o religiosos, con la única condición de abonar las cantidades correspondientes aplicables a dicho período de tiempo.

Pero, ¿podría darse un paso más y reconocer el contenido laboral de su trabajo para la orden? A dar cumplida respuesta a tal interrogante dedicaremos las siguientes páginas.

## II. VALORACION CRITICA DE LAS TESIS QUE NIEGAN LA EXISTENCIA DE RELACION JURIDICO-LABORAL

Dentro del conjunto de actividades que los religiosos pueden realizar en beneficio de su instituto de pertenencia, cabe establecer unas distinciones previas a fin de centrar el objeto de estudio. No cabe duda que el ejercicio de acciones de naturaleza estrictamente espiritual —asistencia religiosa de personas, celebración de misas, impartición de sacramentos, etc.— o aquellas prestaciones incluso de cierto contenido laboral pero realizadas en el interior de la orden, para la exclusiva ventaja de ésta y sin generar beneficios económicos directos —tal es así la distribución de tareas o trabajos dentro de la comunidad—, no constituyen relación jurídico-laboral ni, por tanto, se someten al Derecho del Trabajo del Estado<sup>6</sup>. El problema se presenta en la calificación jurídica de las prestaciones laborales de los religiosos realizadas también dentro de la orden y congregación, aunque generadora de frutos a favor de la orden —participando, por tanto, en el proceso productivo—, de las cuales ésta obtiene un beneficio directo. Secularmente las órdenes y congregaciones religiosas han procurado su sustento desarrollando actividades bien relacionadas con sus fines estatutarios —dirección y

<sup>6</sup> En este sentido, ALVAREZ CORTINA, *Ministros de culto*, en AA.VV. «Tratado de Derecho Eclesiástico», Pamplona 1994, pág. 887; COLELLA, *Considerazioni sul lavoro degli ecclesiastici e dei religiosi nell'ordinamento italiano*, «Giurisprudenza italiana», IV (1986), pág. 86; DE STEFANO-BELGIORNO DE STEFANO, *Rilevanza de effetti dell'onerità nelle prestazioni lavorative del personale religioso*, «El Diritto Ecclesiasti» (1979), pág. 249. Estos autores apuntan como causa de exclusión la inexistencia de ánimo de lucro derivada de los votos que ha profesado el religioso.

Hay que subrayar, no obstante, que la naturaleza espiritual de la actividad no excluye «a priori» su carácter laboral. Doctrina y jurisprudencia han señalado en reiteradas ocasiones que ni la condición de clérigo ni la naturaleza espiritual y religiosa del servicio —por ejemplo, cuando éste constituye la prestación de asistencia religiosa para instituciones públicas o privadas como capellán— son impedimentos para calificar la relación como laboral. Vid., entre otras, las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo (TCT) de 30 de mayo de 1979 (R.J.A., n.º 3.584), de 8 de marzo de 1983 (R.J.A., n.º 1874) y de 26 de marzo de 1988 (R.J.A., n.º 2.678) y la Sentencia del TS de 4 de abril de 1984 (R.J.A., n.º 2.032). Sobre el particular, vid., un exhaustivo estudio en DE OTADUY, *Régimen...* cit., págs. 58 ss.

gestión de hospederías, asilos, orfanatos y hospitales; y, con especial relevancia dada su extensión y repercusión social, la de la enseñanza en los grados primario y medio—, bien ajenas a estas y de naturaleza puramente lucrativa —fabricación de licores, chocolates u otros productos artesanales—.

En nuestra opinión y atendiendo a las líneas generales que inspiran nuestro marco jurídico, algunas de las tesis que argumentan la exclusión del trabajo de los religiosos dentro del propio instituto del ámbito del Derecho laboral individual son difícilmente sostenibles.

La pretendida calificación como relación interna de naturaleza canónica con fundamento en la autonomía organizativa de la Iglesia, no puede afirmarse en un sistema constitucional como el nuestro en que los derechos individuales y, entre ellos, los derechos laborales, prevalecen y, por tanto, actúan como límites a la autonomía de las asociaciones. Respecto a las confesiones religiosas inscrita, el artículo 6,1 de la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa, reconoce su derecho a la «... plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y régimen de su personal. En dichas normas, así como en las que regulen las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio, así como el debido respeto a sus creencias...». Ahora bien, la autonomía, también en la fijación del «régimen de su personal», está limitada por los derechos individuales protegidos constitucionalmente: «... sin perjuicio —concluye el precepto— del respeto de los derechos y libertades reconocidos por la Constitución y en especial de los de libertad, igualdad y no discriminación». El «iter» aprobatorio del artículo revela que el legislador tiene especialmente en cuenta, entre los derechos de libertad e igualdad, los que tutelan al trabajador reconocidos en el artículo 35,1 de la Constitución<sup>7</sup>. Declarada la actividad de un individuo en el seno de una confesión como laboral con independen-

---

<sup>7</sup> La enmienda n.º 53 del Grupo comunista al proyecto de ley planteaba suprimir la referencia al «régimen de su personal» motivándolo, entre otras razones, en que «... la autonomía organizativa reconocida a las Comunidades religiosas no puede llegar hasta reservarse la fijación del régimen laboral de sus empleados o asalariados, que en todo caso estará sujeto al ordenamiento jurídico laboral correspondiente a cada oficio o profesión...». Con la misma finalidad se presentó la enmienda n.º 81 del Grupo andalucista. El Dictamen de la Comisión considera aceptadas ambas, añadiendo al texto del proyecto la salvedad de no afectar a los derechos de igualdad y no discriminación que garantizan los artículos 14 y 16 de la Constitución. En el Pleno del Congreso de los Diputados es rechazada la enmienda del Grupo comunista y

cia de su «status» religioso, la institución no podrá desatender los derechos indisponibles que la ley declare corresponder a aquél alegando su autonomía interna.

Tampoco creemos que pueda sostenerse la asimilación del trabajo de los religiosos al realizado en las familias y, de ahí, aplicar la exclusión del ámbito laboral que establece el artículo 1,3 e) del Estatuto de los Trabajadores. El legislador de otras etapas históricas regidas por el principio de la confesionalidad católica del Estado, equiparaba el «status» del religioso bien con la situación matrimonial —a fin de facilitar su emancipación—, o, en el conjunto de su vida comunitaria, con los vínculos de familia —en aras, por ejemplo, de fijar un tipo impositivo favorable en su sucesión «mortis causa» a favor de la orden—. En el ámbito laboral asimismo encontramos tal identificación<sup>8</sup>, de la cual doctrina y jurisprudencia deducían, como un motivo añadido más, la exclusión del trabajo de los religiosos en su propia orden del campo de las relaciones laborales. La analogía entre comunidad religiosa y familiar, o entre los vínculos que se establecen por la profesión de votos y el «status» que se deriva del matrimonio, carece de fundamento dada la diversidad de supuestos y así lo ha señalado en reiteradas ocasiones nuestra jurisprudencia<sup>9</sup>, lo cual refleja el carácter privilegiario de

---

aceptada una transaccional del Grupo socialista que propone limitar la autonomía de la confesión en «... los derechos y libertades reconocidos en la Constitución y en especial de los de igualdad y no discriminación», argumentando que ello era suficiente para impedir posibles abusos en materia laboral en las empresas ideológicas. Dicha enmienda fue aprobada por amplia mayoría y su contenido no varió hasta el texto final. Vid., *Ley Orgánica de Libertad Religiosa. Trabajos Parlamentarios*, Madrid 1981, págs. 26-27; 34-35; 70 ss.

<sup>8</sup> En este sentido, Borrajo Dacruz cita parcialmente la Resolución de la Dirección General de Previsión de 5 de noviembre de 1941, en que se califican de domésticos los trabajos de tal naturaleza de un laico para una comunidad religiosa, justificándolo en la identificación entre la comunidad y la familia civil: «... Si la Comunidad religiosa no tiene actividad comercial, industrial o de enseñanza, aunque las personas que forman la colectividad no tengan entre sí parentesco civil, y, por tanto, los servicios de una demandadera, limitados a la compra diaria de los víveres corrientes para las necesidades de las religiosas en clausura y hacer recados, son netamente domésticos, porque el concepto de familia que emplea la Ley de Accidentes del Trabajo, en su Reglamento, no puede tomarse en el sentido exclusivo de la familia civil de consanguinidad o afinidad, sino que se ha de considerar mirando a la clase de vida que hacen las personas a quienes se sirve..., por tanto, lo esencial no es la pesquisa sobre los vínculos de parentesco que ligan a las personas que vivan juntas, sino la clase de vida que hacen y la naturaleza de los servicios que se les prestan...». BORRAJO DACRUZ, *Régimen jurídico aplicable al personal eclesiástico que presta servicios docente en un centro privado dependiente de la entidad a la que pertenece*, en AA.VV., «Constitución y Acuerdos Iglesia-Estado. Actas del II Simposio Hispano-Alemán. C. Corral y J. Listl (ed.)», Madrid 1988, pág. 362.

<sup>9</sup> Por lo que respecta a la asimilación con la familia civil, cabe recordar la doctrina sentada en la Sentencia del TS de 30 de marzo de 1984, (R.J.A., n.º 1.633) que rechaza la demanda de una comunidad religiosa reclamando las indemnizaciones públicas otorgadas a las familias en que hubiera fallecido algún miembro por el «síndrome tóxico», argumentando precisamente la falta de equivalencia jurídica entre

las normas que así lo establecían. Ni el origen ni la naturaleza de ambas instituciones son equiparables, ni el tipo de vínculos pueden identificarse, por lo que no existe razón para un mismo régimen jurídico. Menos aún, si cabe, en el ámbito laboral. El artículo 8,1 del Estatuto de los Trabajadores declara la presunción de existencia de contrato de trabajo cuando se den las notas esenciales de la relación laboral del artículo 1,1. El fin último del precepto es garantizar la aplicación de la legislación protectora de los derechos de las partes incluso cuando no exista constancia del contrato. El efecto de la presunción de relación laboral —si se dan los caracteres definitorios establecidos por el legislador—, hace, por contra, que las exclusiones enumeradas en el artículo 1,3, deban ser interpretadas en sentido restrictivo. Añadidamente, la teleología de la norma también se refleja en el cuidado con que el artículo 3,1 e) define qué se entiende por trabajos familiares y dentro de qué límites —convivencia con el empresario de parientes hasta el segundo grado—. No existe fundamento alguno en nuestro ordenamiento, en conclusión, que empuje hacia la analogía entre el trabajo de los religiosos en su institución y el trabajo familiar, en aras de justificar una pretendida exclusión de la esfera laboral de los primeros.

¿Existen otros motivos jurídicamente relevantes para negar la verificación de la relación laboral? Examinada la cuestión teniendo en cuenta la posibilidad de que tanto la institución de pertenencia como el religioso puedan constituirse en partes de la relación, con el conjunto de derechos y deberes definitorios de cada posición, el supuesto de que las órdenes o congregaciones actúen como empresarios no resulta problemático. Nada impide que asociaciones sin fin de lucro intervengan en el tráfico jurídico realizando negocios de carácter oneroso, o desarrollando actividades comerciales o industriales cuyos beneficios dedican a su sostenimiento o a los propios fines, constitutivos, y que en ellas ejerzan su trabajo personas, percibiendo la asociación originariamente los frutos del mismo. En lo que se refiere a las órdenes religiosas, la legislación reconoce expresamente la plena capacidad de obrar<sup>10</sup> y la posibilidad de que,

---

los vínculos que crea la vida religiosa y la familiar. En parecidos términos, la Sentencia del TS de 25 de septiembre de 1978 (R.J.A., n.º 3.189) desestima la pretensión de una orden religiosa de ser considerada como unidad familiar para beneficiarse de un plan de colonización de zona regable y de explotación directa.

<sup>10</sup> Art. 1,4 del Acuerdo de 3 de enero de 1979, entre el Estado español y la Santa Sede, sobre Asuntos Jurídicos. Más concretamente, la licitud de actividades lucrativas de las órdenes o congregaciones se deduce implícitamente al establecer el artículo 4, b) del Acuerdo de 3 de enero de 1979, sobre Asuntos Económicos la ex-



actuando como empresarios, contraten la prestación de servicios de personas a quienes retribuyen<sup>11</sup>. El punto de discusión se circunscribe a la configuración del religioso como trabajador en el seno de la orden en que profesó o institución perteneciente a ella, constituida ésta como centro de producción o prestación de servicios.

### III. LA EXCLUSION DEL AMBITO DEL DERECHO LABORAL DEL TRABAJO REALIZADO PARA LA ORDEN EN LA JURISPRUDENCIA ESPAÑOLA

En línea de principio, la irrelevancia de la opción religiosa o laica de la persona en su situación jurídica y, por consiguiente, la intranscendencia de los votos profesados en una institución religiosa, rige también en la esfera del Derecho del trabajo como rama del ordenamiento cuyo fundamento es la propia unidad de un sistema que se vertebra en los principios y valores formulados en la norma básica, la Constitución de 1978. Así parece entenderlo nuestra jurisprudencia, por lo menos en un nivel general y previo a la calificación de la actividad prestada por los religiosos. La Sentencia del TCT de 16 de septiembre de 1985<sup>12</sup>, afirma, respecto a la situación de unos religiosos que trabajaban para un organismo público, que su posición frente a éste «... ha de contemplarse con independencia de su condición de religiosos que no ha de influir para nada en sus trabajos dado el carácter no confesional del Estado —artículo 16 Constitución española— y «la no discriminación» por motivos religiosos que proclama el artículo 14...». Más recientemente, la Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) 63/1994, de 28 de febrero, declara, en la misma línea, «... que la cualidad del miembro de una orden religiosa no puede determinar la «deslaboralización» automática de la actividad profesional que presta, ni, por consiguiente, su exclusión del campo de

---

clusión de la exención de los impuestos reales o de producto, sobre la renta y sobre el patrimonio, de «... los rendimientos que pudieran obtener por el ejercicio de explotaciones económicas, ni a los derivados de su patrimonio, cuando su uso se halle cedido, ni a las ganancias de capital, ni tampoco a los rendimientos sometidos a retención en la fuente por impuestos sobre la renta». Sobre el sometimiento al Impuesto sobre Sociedades de actividades lucrativas de órdenes religiosas, vid., entre otras, Sentencias del TS de 4 de noviembre de 1981 (R.J.A., n.º 4.160) y 26 de febrero de 1993 (R.J.A., n.º 622).

<sup>11</sup> Ello se deduce, en general, de la referencia del artículo 6,1 de la Ley Orgánica de Libertad Religiosa del «régimen de su personal». Respecto a la contratación laboral de laicos por entes pertenecientes a la Iglesia católica, vid., con jurisprudencia comentada, BORRAJO DACRUZ, *Régimen...* cit., págs. 361 ss; OLIET GIL, *La Iglesia y las relaciones de servicio retribuidas*, «Revista de Trabajo», 52 (1975), págs. 133 ss.

<sup>12</sup> R.J.A., n.º 4.308.

aplicación del régimen correspondiente de la Seguridad Social. La irrelevancia de la condición religiosa de la persona que ejerce una actividad profesional ajena a su «status», con respecto de la configuración de un vínculo jurídico laboral —que es el presupuesto que condiciona la viabilidad y existencia de la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social—, ha sido repetidamente proclamada por la jurisprudencia ordinaria...». Por lo cual no debería existir ningún impedimento en reconocer como laboral la relación que un religioso mantiene sea con un tercero ajeno a la comunidad o con ésta misma, cuando el trabajo sea subsumible dentro de la participación en la actividad productiva exigida por el artículo 1,1 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, por lo que respecta al trabajo productivo en la propia asociación religiosa, las normas de Derecho positivo y la jurisprudencia que se refiere específicamente a la cuestión tratada mantienen un criterio constante de exclusión de la actividad del religioso del ámbito del Derecho laboral, sin atender a la naturaleza y caracteres de la actividad que desarrolla.

Los motivos que impulsan a nuestra jurisprudencia a decretar tal exclusión revelan el otorgamiento de relevancia al tipo de vinculaciones y compromisos canónicos que asume el religioso con la profesión de los votos y, por ende, a la regulación del Derecho de la Iglesia en su «status» laboral. No puede ocultarse la incoherencia de esta solución con las declaraciones previamente transcritas y la posible merma de los principios de aconfesionalidad e igualdad que supone. Veremos qué argumentos concretos utilizan y han utilizado los tribunales —sin que en esta cuestión se haya verificado cambio alguno tras los principios constitucionales— para rechazar la calificación de relación jurídico-laboral en los trabajos realizados por el religioso por y para su propia orden.

En la Sentencia del TCT de 15 de enero de 1987<sup>13</sup> se excluye la calificación de relación jurídico-laboral entre unas religiosas y la congregación de pertenencia, cuando las primeras realizaban labores asistenciales y de enfermería en una clínica propiedad de la congregación. El motivo principal que lleva al Tribunal a rechazar la cualidad de trabajadoras de las religiosas y de empresa de la insti-

---

<sup>13</sup> R.J.A. n.º 680. En el mismo sentido y con parecidos argumentos, la Sentencia del TCT de 2 de diciembre de 1974 (R.J.A., n.º 5.142) declara que no existe relación laboral entre una enfermera y la asociación «Salus Infirmorum», por el fin religioso que persiguen las enfermeras asociadas a esta institución. Para una exposición y comentario de la misma, vid., OLIET GIL, *La Iglesia...* cit., págs. 140-141.

tución, es la atención preponderante que presta a los fines espirituales que persiguen ambas partes en cumplimiento de los deberes estatutarios asumidos con la profesión de votos, a los que están obligadas las religiosas por el voto de obediencia. «... Se trata —afirma el fundamento de Derecho segundo de la Sentencia— de una obra de la congregación para el cumplimiento de sus fines canónicos, las actoras están en la clínica por mandato de sus superiores religiosos, precisamente por ser miembros de la comunidad, sujetas exclusivamente a la disciplina canónica, su presencia o ausencia del centro religioso, su mayor o menor permanencia dependen sólo de lo que decida la comunidad religiosa, quienes frente a ellas no constituyen empresa, porque fueron los fines religiosos los que determinaron el ingreso de las demandantes en la congregación y no la realización de una actividad sanitaria, esto será un instrumento para la proyección frente a terceros de sus valores religiosos, si únicamente fuese esa la meta de las demandantes no hubieran ingresado en religión...». El criterio de prestarse el trabajo «*religionis causa*» se vincula con otro, la ausencia de ajenidad y dependencia entre religioso e institución, a fin de justificar la ausencia de relación laboral. Analizaremos este último motivo más adelante.

El supuesto más común de trabajo en la propia orden es, sin lugar a dudas, el de religiosos que prestan sus servicios en centros escolares pertenecientes a la institución. Consecuencia de ello es que en este caso sí existe una regulación normativa específica sobre la posición del religioso trabajador en la enseñanza del centro educativo de su orden o congregación, a la que por su interés dedicaremos el próximo epígrafe.

La Sentencia del TC 63/1994, de 28 de febrero, se refiere a la existencia o no de relación laboral de religiosas que han ejercido su profesión de maestras en colegios de la institución. En el caso, una hermana de la Congregación Siervas de San José que había desempeñado su trabajo de profesora en colegios de la Congregación desde el año 1950 a 1971, reclama de ésta el abono de la diferencia para obtener el cien por cien de la pensión de jubilación, ya que sólo había sido dada de alta en el régimen general de la Seguridad Social en 1973. La cuestión gira en torno al acreditamiento de vínculo laboral entre la religiosa y la institución, lo cual da derecho a la inclusión en el sistema general de la Seguridad Social, con la consiguiente responsabilidad directa del empresario por falta de alta y cotización, y subsidiaria del Instituto Nacional de la Seguridad Social. El Ministerio Fiscal apoya la pretensión alegando que, aún no existiendo contrato explícito, tanto la actividad laboral como la de-

pendencia de sus superiores es idéntica a la que asumen otros profesores seculares, por lo que hay que presumir la existencia de relación laboral o, de lo contrario, se produciría una discriminación por motivos religiosos. El TC, a pesar de afirmar la irrelevancia «a priori» de la condición de religioso y de los votos canónicos en su «status» laboral en palabras citadas líneas atrás, niega la existencia «ad casum» de relación laboral. El argumento es parecido al de la Sentencia del TCT de 15 de enero de 1987. No puede desvincularse, según el Constitucional, el trabajo docente y sus compromisos como profesora, lo cual hace que el primero deba considerarse realizado «*affectionis vel benevolentiae causa*». «... Su relación con la actividad del centro estaba imbuida, por encima de todo, de una espiritualidad y de un impulso de gratuidad, en virtud de la profesión religiosa y de los votos de obediencia y pobreza contraídos, que impiden dotar de naturaleza contractual la actividad educativa desempeñada por la recurrente dentro de su propia comunidad religiosa, y disciplinada por vínculos de carácter espiritual en atención exclusivamente a consideraciones altruistas extrañas a las relaciones contractuales de trabajo...» (fundamento de Derecho cuarto).

Paralelamente a la consideración de las motivaciones subjetivas en la prestación laboral —que priman sobre los caracteres objetivos de la actividad— o, más exactamente, como consecuencia de las primeras, nuestra jurisprudencia estima que no concurren algunos de los requisitos legales definitorios de la relación jurídico-laboral. Así, la citada Sentencia del TCT de 15 de enero de 1987 aduce la falta de dependencia de las religiosas trabajadoras respecto de la congregación propietaria del hospital. A pesar de reconocer que cuando realizan su labor asistencial deben someterse a las directrices de los superiores técnicos sanitarios con los que actúan, falta la ajenidad y, consecuentemente, la dependencia porque los religiosos son la propia comunidad y de ellos se vale para el cumplimiento de sus fines altruistas. «... El miembro de la entidad eclesiástica... a efectos jurídico-laborales se incrusta y confunde con la misma institución eclesiástica...»<sup>14</sup>. La falta de retribución también es un hecho subrayado por la Sentencia del TC 63/1994, de 28 de febrero; está ausente el carácter oneroso típico de la relación la-

<sup>14</sup> Si parece admitir, contrariamente, la relación de dependencia del religioso trabajador respecto de la institución donde presta sus servicios, en el caso un colegio, la Sentencia del TC 63/1994, de 28 de febrero. En su fundamento de Derecho cuarto afirma: «... La subordinación o dependencia a la Superiora del centro como en el caso de los compañeros seculares en las tareas educativas, responde a las necesidades organizativas del centro educativo, y puede constituir un elemento esencial del contrato laboral, pero no convierte a la actora en trabajadora por cuenta ajena...».

boral, debido a la inexistencia de interés de ganancia o contraprestación económica por parte del religioso trabajador.

En resumen, la jurisprudencia no reconoce al religioso condición de trabajador por cuenta ajena en la prestación de servicios para la propia orden. No importa que genere a favor de la entidad derechos económicos, la naturaleza y caracteres objetivamente laborales de la actividad o la existencia de afiliación y alta en la Seguridad Social en tal calidad. Nuestro Derecho concede exclusivamente relevancia a la vinculación canónica del religioso a la orden y, en consecuencia, se declara incompetente en su regulación, la cual corresponde al ordenamiento de la Iglesia. ¿Qué sucede en el caso de que el religioso realizara actividades comerciales o industriales no relacionadas con el fin estatutario? No hemos encontrado resoluciones judiciales que contemplen el supuesto, pero todo indica que la solución sería la misma, negar la existencia de una relación de trabajo dependiente entre la orden y el religioso<sup>15</sup>. En este sentido, la citada Sentencia del TCT de 15 de enero de 1987, después de referirse a la posibilidad de que entidades eclesíásticas puedan ser consideradas empresas frente a los laicos que allí trabajan, afirma con carácter general que dicha hipótesis «... no cabe para el miembro de la entidad eclesíastica... porque como se ha dicho fue su vocación religiosa y no la profesional lo que determinó su ingreso en la comunidad eclesíastica...»

La incompatibilidad establecida por la jurisprudencia entre votos religiosos y relación laboral del trabajador religioso en su orden o instituciones que ésta dirige o gestiona, lleva a hacer depender de la eficacia y alcance de los compromisos canónicos la calificación jurídico-laboral. Así, es posible que la suspensión o extinción de las obligaciones derivadas de los votos convierta en laboral una relación ajena al ámbito del Derecho del trabajo hasta entonces. Este es el caso que se contempla en la Sentencia del TCT de 26 de febrero de 1983<sup>16</sup>. Una religiosa se traslada a otra ciudad para atender a su padre enfermo y obtiene el indulto de exclaustración. Desaparecido el motivo que dio lugar a la exclaustración, comienza a dar clases como profesora en un colegio del que es titular su propia congregación, actividad que ejerce por un período de cinco años y por la cual recibe una retribución mensual. Posteriormente se le requiere a reintegrarse en la comunidad y, al negarse y pedir la dispensa definitiva de votos, la dirección del colegio le comunica el cese como profesora.

<sup>15</sup> Esta es la opinión dominante en la doctrina. Vid., ALVAREZ CORTINA, *Mi-nistros...* cit., pág. 890; BORRAJO DACRUZ, *Régimen...* cit., pág. 354; DE OTADUY, *Régimen...* cit., pág. 174; OLIET GIL, *La Iglesia...* cit., págs. 139 ss.

<sup>16</sup> R.J.A., n.º 1.606.

La cuestión de la competencia jurisdiccional de los Tribunales laborales se vincula a los efectos jurídicos de la exclaustación; es decir, se trata de analizar si ésta excluye la relación laboral o, por el contrario, al vivir la demandante fuera de la institución y percibir retribución, existe un verdadero contrato de trabajo. Después de citar el c. 639 del CIC de 1917 para determinar la eficacia canónica de la situación de exclaustación, concluye el Tribunal considerando que han desaparecido los dos elementos de la incompetencia —vida en comunidad y sumisión a la disciplina—, por lo que debe ser considerada como una trabajadora, ya que concurren los requisitos de la relación jurídico-laboral del artículo 1,1 del Estatuto de los Trabajadores: «... el trabajo docente realizado por la demandante es totalmente ajeno a sus obligaciones como profesora de las que se encuentra liberada por la exclaustación, ni las cantidades por ella recibidas son otra cosa que la retribución de su trabajo voluntariamente prestado dentro del ámbito de organización y dirección del centro escolar perteneciente a la Congregación que actúa en el presente caso como empresaria...». Como ha señalado Álvarez Cortina, rota la subordinación con los superiores y producida la suspensión o extinción del vínculo por exclaustación, expulsión o abandono de la orden, si el ex-religioso continua en la actividad que realizaba, se verifica una especie de novación de la relación que da lugar al nacimiento del vínculo jurídico-laboral<sup>17</sup>. En todo caso, no deja de sorprender —desde la óptica de la aconfesionalidad del Estado— que la decisión del Tribunal se vincule tan estrechamente a la calificación canónica de la situación de los votos. Ello da idea de hasta qué punto se hace depender la existencia de la relación laboral del «status» canónico, criterio contrastante con el reiterado principio de la irrelevancia de los votos canónicos en el ordenamiento estatal.

#### IV. LAS CLAUSULAS NORMATIVAS DE EXCLUSIÓN DE LOS RELIGIOSOS DEL ÁMBITO LABORAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA EN CENTROS DE LA PROPIA ORDEN

Tradicionalmente en nuestro Derecho, la exclusión del trabajo de los religiosos en la orden o entidades dependientes de ésta de la esfera del Derecho laboral es constante no sólo, tal como hemos visto, en la jurisprudencia. También se ve reafirmada en las normas sectoriales referidas a las instituciones donde la presencia de órdenes o

<sup>17</sup> Cfr., ALVAREZ CORTINA, *Ministros... cit.*, pág. 890.

congregaciones es más significativa: el ámbito de los establecimientos hospitalarios o asistenciales y en los centros de enseñanza.

Con carácter general y a efectos fiscales la norma 7,2 del Acuerdo de 10 de octubre de 1980 sobre aplicación del Impuesto de Sociedades a Entidades Eclesiásticas declara no aplicable al trabajo de los religiosos para su orden o congregación la presunción de onerosidad característica de las relaciones laborales<sup>18</sup>. El dato de excepcionar del juego de la presunción de laboralidad, indicativo del deseo del legislador de apartar al religioso del régimen común, se ve plenamente corroborado en la regulación de las ordenanzas laborales y los convenios colectivos, disposiciones normativas en las que tradicionalmente se excluye el trabajo de los religiosos del sector de la vida laboral a que se refieren. Veamos dos ejemplos relevantes, por entroncar con fines apostólicos que han ejercido durante siglos las órdenes religiosas.

En el sector hospitalario y asistencial, las ordenanzas laborales expresamente consideraban sometidas a sus disposiciones a los establecimientos sanitarios propiedad de la Iglesia o de congregaciones o fundaciones religiosas. Pero, en el ámbito personal, las declara aplicables a los trabajadores que prestan sus servicios en los centros, a excepción del «... personal que pertenezca a Ordenes o Congregaciones religiosas»<sup>19</sup>.

Es, no obstante, en la esfera de la enseñanza privada, donde encontramos numerosos ejemplos de disposiciones que expresamente contemplan la situación de los religiosos trabajadores en centros o instituciones de la orden. En el sistema ya derogado de las ordenanzas laborales, aquéllas que se refieren a la enseñanza no estatal expresamente someten a su ámbito normativo la situación del personal laboral de los colegios de cualquier entre eclesiástico —a excepción de los seminarios u otros centros cuyo único fin sea la formación de sacerdotes o religiosos—. Por lo que a nosotros interesa, las ordenanzas de la enseñanza también solían excluir de su

<sup>18</sup> «En ningún caso se aplicará la presunción de onerosidad por el ejercicio del ministerio sacerdotal ni por el trabajo que los religiosos realicen para sus Ordenes o Congregaciones». Puede consultarse en GONZÁLEZ DEL VALLE Y OTROS, *Compilación de Derecho Eclesiástico Español (1816-1986)*, Madrid 1986, n.º 388.

<sup>19</sup> Así, por ejemplo, se declara en el artículo 3,4 de la Orden de 19 de diciembre de 1947, sobre Reglamentación de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización y Asistencia (vid., BERNARDEZ CANTON, *Legislación Eclesiástica del Estado (1938-1964)*, Madrid 1965, n.º 91); y artículo 3 de la Orden de 25 de noviembre de 1976, que aprueba la Ordenanza Laboral para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Consulta y Asistencia y Laboratorios de Análisis Clínicos (B.O.E., 15 de diciembre).

esfera a los religiosos, independientemente de la labor o tarea que desempeñen en dichas instituciones. Así por ejemplo, la Ordenanza Laboral para la Enseñanza no Estatal de 25 de septiembre de 1974<sup>20</sup>, establece en su artículo 2,1, a) la exclusión de «... el personal perteneciente a la Orden o Congregación religiosa titular del Centro...». Esta fórmula, con variaciones no sustanciales, se repite en otras ordenanzas laborales anteriores<sup>21</sup>.

Con la entrada en vigor de la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, el sistema de las ordenanzas laborales es sustituido por el de los convenios colectivos<sup>22</sup>. Hasta 1994 se han promulgado nueve convenios colectivos de ámbito estatal sobre enseñanza privada<sup>23</sup>. En el Convenio Colectivo para la Enseñanza Privada de 20 de mayo de 1983 se incorpora una referencia expresa a los religiosos de la orden titular del centro, que se reproduce literalmente en los siguientes de 1984 y 1987, en torno a la esfera de aplicación del citado Convenio: «... Asimismo se excluye al personal que pertenezca a la Orden o Congregación religiosa, titular del Centro, y al personal de servicio afecto exclusivamente a la Comunidad Religiosa o a la Entidad propietaria del Centro, siempre que su trabajo no tenga relación con las necesidades y actividades del Centro...» (art. 3).

En contra de la opinión común en la doctrina<sup>24</sup> y de los precedentes normativos de las ordenanzas laborales —donde, como vi-

<sup>20</sup> Aprobada por Orden de 25 de septiembre de 1974 (B.O.E., 27 de septiembre).

<sup>21</sup> Vid., otras ordenanzas laborales sobre enseñanza privada, en BORRAJO DACRUZ, *Régimen...* cit., pág. 363; DE OTADUY, *Régimen...* cit., pág. 121. Este último autor subraya el hecho de que en las ordenanzas anteriores a 1970 se establecía un régimen de preferencia de incorporación al centro de profesores religiosos en perjuicio de los seglares, en aras de facilitar el cumplimiento de los fines apostólicos que se pretenden alcanzar con la fundación de la institución docente por parte de la orden o congregación (Ibidem, pág. 123).

<sup>22</sup> Según el artículo 37,1 de la Constitución, «la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios». Los artículos 82 a 91 del Estatuto regulan estas normas, originales dentro del sistema de fuentes por el poder social —los representantes de los trabajadores y de los empresarios— del que emanan. No obstante y a tenor de la disposición transitoria 6.ª de esta norma, se prevé un período de coexistencia de los convenios y las ordenanzas, que finalizó el 31 de diciembre de 1994.

<sup>23</sup> Han sido aprobados por las siguientes Resoluciones de la Dirección General de Trabajo: de 16 de noviembre de 1976 (B.O.E., 2 de diciembre), de 15 de abril de 1981 (B.O.E., 8 de mayo), de 20 de mayo de 1983 (B.O.E., 4 de junio), de 22 de mayo de 1984 (B.O.E., 12 de junio), de 11 de noviembre de 1985 (B.O.E., 20 de noviembre), de 26 de marzo de 1987 (B.O.E., 4 de abril), de 3 de junio de 1988 (B.O.E., 5 de junio), de 17 de mayo de 1991 (B.O.E., 28 de mayo) y 10 de noviembre de 1992 (B.O.E., 26 de noviembre). A estos puede añadirse el Convenio Colectivo de Empresas de la Enseñanza Privada Sostenidas con Fondos Públicos, aprobado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de abril de 1994 (B.O.E., 29 de abril).

<sup>24</sup> En este sentido, vid., BORRAJO DACRUZ, *Régimen...* cit., págs. 360 ss; DE OTADUY, *Régimen...* cit., págs. 125 ss.



mos, la exclusión del ámbito laboral de los religiosos es genérica y personal, es decir, atendiendo a su condición canónica, independientemente del trabajo o actividad que realicen en el colegio de la orden—, la Resolución de 29 de abril de 1988 sobre Inclusión en el Ambito de Aplicación del Régimen General de Determinados Miembros de Congregaciones Religiosas<sup>25</sup> admite, por primera vez en nuestro Derecho, que entre una orden o congregación y sus miembros pueda existir una auténtica relación laboral, que daría lugar a la consiguiente inclusión en el régimen general de la Seguridad Social. Las razones en las que fundamenta esta conclusión son dos. Por un lado, es admisible el caso de que las órdenes o congregaciones, como otras asociaciones religiosas o no, emprendan actividades empresariales adoptando una estructura y una organización del tal naturaleza —lo cual frecuentemente sucede, dice la Resolución, en el ámbito de la sanidad y la enseñanza— y, aunque sus fines no sean estrictamente económicos, deben someterse a la legislación laboral como un empresario más, «... para regular la relación con sus trabajadores, *ya se trate o no de miembros de su Congregación*, mediante el otorgamiento de los instrumentos propios de esa relación...»<sup>26</sup>. En segundo lugar, interpretando el último inciso del artículo 3 de los Convenios de 1983, 1984 y 1987 —«... siempre que su trabajo no tenga relación con las necesidades y actividades del Centro»— como una excepción a la exclusión en el caso de que los religiosos realicen una actividad de naturaleza laboral —en la docencia, la administración o gestión, etc.—, «... a «sensu contrario»— afirma la Resolución respecto al precepto— se incluye a los miembros de la Orden o Congregación que realicen una actividad propia de un Centro de enseñanza...». Todo lo cual lleva a la Dirección General de Régimen Jurídico de la Seguridad Social a afirmar que «... en cuanto la Congregación aparezca como titular y gestora de los Centros de enseñanza y geriátricos, cabe admitir la posibilidad de que aquélla suscriba contratos de trabajo con sus miembros para la realización de las actividades propias de tales centros empresariales, con la consiguiente inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social».

En los Convenios Colectivos de 1988, 1991, 1992 y 1994 se elimina toda referencia a los religiosos como supuesto excluido del ámbito personal de estas normas. ¿Significa que nuestro ordenamiento, en un giro de ciento ochenta grados, considera ahora laboral la

<sup>25</sup> Puede consultarse en MOLINA-OLMOS, *Legislación eclesiástica* (10.ª ed.), Madrid 1998, n.º 87.

<sup>26</sup> Subrayado propio.

relación que vincula a la institución y al religioso que ejerce su trabajo en el colegio cuya titularidad pertenece a su orden o congregación? ¿Es la Resolución de 29 de abril de 1988, abriendo la puerta a la conversión en relación de trabajo dependiente del ejercicio de la profesión de los religiosos en sus colegios, el punto de inflexión de un nuevo sistema de contractualización de esas actividades y, por consiguiente, de pleno sometimiento del trabajo de los religiosos a la jurisdicción laboral? Otros datos normativos de nuestro Derecho positivo llevan a negar que se haya verificado tal cambio radical. Más cercana a la realidad estaría la conclusión de que la general exclusión de los religiosos dedicados a la enseñanza en colegios de la orden o congregación no ha variado, y que la Resolución de 1988 plantea una nueva hipótesis que, hasta ahora, nuestro ordenamiento sigue relegando.

En la legislación general del Estado sobre enseñanza, a la que se remiten los Convenios citados con valor de Derecho supletorio de lo dispuesto en ellos<sup>27</sup>, nuevamente podemos encontrar referencias, al menos indirecta, al «status» de los religiosos en centros educativos propios. El Reglamento de Normas Básicas sobre Concursos Educativos, aprobado por Real Decreto 2377/85, de 18 de diciembre, contempla en su disposición adicional 4.<sup>a</sup> la posible existencia en los centros concertados de profesores sin relación contractual de carácter laboral para, a continuación, determinar el régimen específico al que se someten. Todo indica que el precepto se refiere principalmente —aunque puede que no exclusivamente— a la situación de los religiosos que trabajan en los centros del propio instituto<sup>28</sup>. Esa posición jurídica ajena al Derecho laboral que ocupan por expreso deseo del legislador se define en tres aspectos esenciales que conforman el núcleo del régimen peculiar. En primer lugar, las retribuciones de estos profesores se abonan directamente a la entidad titular del centro por parte de la Administración, siempre y cuando exista previa declaración de la entidad y conformidad expresa del profesor. La cuantía de las retribuciones tendrán un monto equivalente a los salarios de los demás profesores. No obstante entregarlas a las órdenes, el tratamiento fiscal es semejante al aplicable a las rentas personales de trabajo. Así, la Administración realiza las retenciones legales por el IRPF e ingresa las cotizaciones a la Seguridad Social. En segun-

<sup>27</sup> Según la disposición adicional 2.<sup>a</sup> de los Convenios de 1988, 1991 y 1992, «... se considerará como Derecho supletorio a este Convenio la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación y los decretos que la desarrollan».

<sup>28</sup> Según De Otaduy, también puede referirse a los religiosos que ejercen la docencia en centros ajenos, existiendo un contrato de servicios previo entre la institución religiosa y la entidad civil. Cfr., DE OTADUY, *Régimen...* cit., pág. 127.

do lugar, el número 2 de la disposición establece que la terminación de la actividad docente de este profesorado no tendrá el carácter de despido. Lo cual representa otro elemento que pone de relieve la consideración de relación interna entre el religioso y la entidad a la que pertenece, ajena al Derecho laboral. Y, por último, regula un régimen de provisión de vacantes diverso del general. En el mismo número 2 de la disposición adicional 4.<sup>a</sup> considera que las vacantes serán provistas de acuerdo al procedimiento del artículo 60 de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación<sup>29</sup>, con la formalización del correspondiente contrato de trabajo, pero añade la salvedad de «... que se produzca de nuevo la situación regulada en el apartado primero de la presente disposición». Es decir, se le da la opción al titular del centro de sustituir al religioso con personal laboral —en ese caso debe seguirse el régimen ordinario del artículo 60—, o designar un nuevo profesor con situación no laboral, esto es, otro religioso de la institución, en cuyo caso la sustitución es libre, sin intervención del consejo escolar ni de la Administración<sup>30</sup>. Otros caracteres del régimen de los religiosos profesores en centros de titularidad de la orden en el Reglamento de 1985 son la equiparación a los demás profesores en la edad de jubilación y el respeto de sus derechos a la reincorporación al puesto de trabajo en las situaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

La línea de regulación del Reglamento de Normas Básicas sobre Conciertos Educativos de 18 de diciembre de 1985 se ve confirmada y desarrollada en el Acuerdo de 30 de octubre de 1989 entre el Ministerio de Educación y la Federación Española de Religiosos de Enseñanza, sobre la situación de los religiosos profesores en centros concertados con el Ministerio cuya titularidad corresponda a la institución de la que son miembros<sup>31</sup>. Aunque la no publicación

<sup>29</sup> El artículo 60 de la Ley Orgánica del Derecho a la Educación establece un procedimiento para la provisión de vacantes cuyos actos principales son el anuncio público de las vacantes, la determinación por el consejo escolar de los criterios de selección, que atenderán básicamente a los principios de mérito y capacidad, la designación por este último órgano de la comisión de selección y la propuesta motivada de la comisión del candidato o candidatos idóneos.

<sup>30</sup> Vid., una amplia exposición de la materia valorando positivamente la regulación del Reglamento de 1985, BORRAJO DACRUZ, *Régimen...* cit., págs. 368 ss.; DE OTADUY, *Régimen...* cit., págs. 127 y ss.; IDEM, *Libertad religiosa y contratación del profesorado en centros concertados*, «Actualidad Laboral», III (1991), págs. 411 ss.

<sup>31</sup> El texto del Acuerdo que se ha manejado procede de fuente propia. Para una exposición del contenido del mismo, vid., asimismo, DE OTADUY, *Régimen...* cit., págs. 131-136. En cuanto a la estructura y materias que aborda el Acuerdo, son las de movilidad del profesorado religioso (cláusulas números 1 y 2), retribuciones (cláusulas números 3 a 8), sustituciones (cláusula número 9), retenciones del IRPF (cláusula número 10), Seguridad Social (cláusulas 11 a 19). A ellas se añaden una disposición transitoria, cuatro finales y un anexo.

oficial del Acuerdo le resta de fuerza jurídica frente a terceros<sup>32</sup>, si creemos que constituye un nuevo dato de nuestro ordenamiento indicativo del «status» de los religiosos que trabajan para su propia orden. Expresamente se afirma la posibilidad de que éstos no tengan relación contractual con el titular del centro. En tal caso se reitera lo dispuesto por el Reglamento de 1985 de pago de la Administración a la institución de las cantidades correspondientes al salario del profesor y los complementos en cuantía similar a la de otros profesores. Una novedad del Acuerdo, a nuestro juicio coherente con el sistema retributivo delineado, es que a efectos fiscales esas cantidades no se consideran rentas personales, sino ingresos de la entidad religiosa que deberán declararse y, en su caso, tributar por el impuesto de sociedades. En consecuencia se arbitra un sistema para la devolución por parte del Ministerio de Educación de las cantidades retenidas en concepto de IRPF. Este organismo también se obliga a abonar al titular del centro el importe de la Seguridad Social del profesorado religioso. En cuanto al régimen de sustituciones por vacante de un profesor religioso, podrán cubrirse con otro de la misma condición e igualmente sin relación contractual, con la sola obligación del titular de comunicar al consejo escolar la sustitución, las causas que la han motivado y el «currículum» del nuevo profesor. Nada se añade sobre competencias decisorias del consejo en el procedimiento, luego, a efectos prácticos, se reafirma el sistema de libre sustitución en estos casos. Por último, el Acuerdo declara aplicable a los profesores religiosos, al igual que lo hacía el Reglamento de 1985, los derechos de conservación del puesto de trabajo y antigüedad en supuestos de excedencia forzosa contemplados en los convenios colectivos y por cargos dentro de la orden o representación en las asociaciones de empresarios docentes.

Baste concluir señalando la excepción al régimen laboral que representa la regulación mencionada, cuando los caracteres objetivos de

---

<sup>32</sup> Nuevamente respecto a normas de Derecho Eclesiástico de naturaleza bilateral se plantea el difícil problema del valor jurídico de las normas no publicadas. Según defendimos en relación con las normas elaboradas por la comisión mixta Iglesia-Estado sobre patrimonio histórico-artístico, de una interpretación cabal de las disposiciones de nuestro ordenamiento aplicables puede deducirse que la norma posee eficacia jurídica pero no general. Es decir, que la no comunicación al público no acarrea la absoluta nulidad de la disposición, tan sólo impide su eficacia «erga omnes». Es vinculante para los órganos que la estipularon, obligados al desarrollo y ejecución de sus preceptos, pero no puede ser aplicada por los tribunales de justicia, ni sus destinatarios pueden verse obligados a obedecerla. Vid., con bibliografía anotada, MOTILLA, *Régimen jurídico de los bienes histórico-artísticos de la Iglesia católica*, Madrid 1995, págs. 118-120.

la actividad desarrollada por los profesores religiosos son equiparables —tal y como reconocen implícitamente estas normas— al del trabajo dependiente. Si bien es verdad que la disciplina especial asimismo se remite al régimen laboral para configurar algunos aspectos del mismo —derecho al pago de salario y a la Seguridad Social en el caso de los colegios concertado, aplicación analógica de las situaciones de excedencia y conservación del puesto de trabajo, etc.—, la exclusión de los religiosos profesores de los centros de la orden del Derecho del trabajo tiene, como principal efecto desde el ámbito personal, la no aplicación de la legislación sobre el despido. El hecho de considerar la terminación de la actividad docente como cuestión en manos de la libre voluntad del ente escolar, lleva a la desprotección del miembro de la institución religiosa respecto de derechos básicos reconocidos en la Constitución, máxime cuando la decisión puede adoptarla el titular del centro por razones ajenas a las estrictamente profesionales —por ejemplo la expulsión o la salida voluntaria de la orden—. En el próximo epígrafe trataremos más detenidamente sobre el particular.

## V. REFLEXIONES EN TORNO AL TRATAMIENTO JURISPRUDENCIAL Y NORMATIVO DEL TRABAJO DE LOS RELIGIOSOS

Una vez expuestas las líneas generales por las que discurre la regulación positiva en torno a la calificación civil de lo que hemos delimitado como objeto de estudio en este epígrafe —las prestaciones de naturaleza laboral de los religiosos realizadas en el seno de la orden o congregación de pertenencia—, creemos llegado el momento de valorar las conclusiones del «*ius conditum*» aportadas a la luz de los principios constitucionales y teniendo en cuenta la disciplina laboral de ámbito común. El resultado de esta valoración crítica obliga a plantear la cuestión sustancial que late en el tema: ¿es la exclusión del Derecho del trabajo de la actividad productiva de los religiosos en el seno de la entidad consecuencia coherente con el tipo de relación existente según nuestra legislación en la materia? O, por el contrario, ¿puede considerarse como un residuo de la confesionalidad de otras épocas, cuya tendencia a perdurar supone, además, motivo de discriminación de los religiosos respecto al conjunto de derechos en la esfera laboral que garantiza nuestro ordenamiento para todo los ciudadanos?

La razón principal de dicha exclusión según nuestra jurisprudencia es, recordemos, la motivación puramente altruista y espiri-

tual, ajena a toda relación contractual o de interés material, que persiguen los religiosos a través de su trabajo en la comunidad o para centros dependientes de la orden. Tanto si la actividad se encuentra relacionada con los fines estatutarios, como si, siendo ajena, únicamente pretende obtener recursos para la subsistencia material, la prestación es «religionis causa», esto es, en cumplimiento de los votos canónicos asumidos y bajo la autoridad de los superiores jerárquicos. Nuestro ordenamiento establece, en definitiva, una radical incompatibilidad entre votos canónicos y relación de trabajo dependiente en la propia orden. Allí donde los votos mantengan su plena eficacia, el ordenamiento no admite la existencia de relación laboral entre la institución y el religioso; por el contrario, cuando son revocados o incluso quedan en suspenso —tal era el caso abordado en la interesante Sentencia del TCT de 26 de febrero de 1983 que comentamos líneas atrás— la misma actividad es calificada de laboral y el religioso recobra el «status» de trabajador.

Una vez más reiteramos las contradicciones que se dan en el tratamiento legislativo y jurisprudencial respecto a los principios de irrelevancia de los votos canónicos e igualdad ante la ley de todos los ciudadanos. Pero junto a la aplicación de las bases axiológicas de nuestra Constitución enunciadas —auténticas claves de bóveda del «status» de los religiosos en el Derecho del Estado—, cabe reproducir en esta sede las críticas que un sector de la doctrina dirige a lo que denomina excesiva espiritualización de la actividad laboral de los religiosos, reflejada en sustancia en los criterios que rigen la materia en nuestro ordenamiento. Al vínculo asociativo que media entre la comunidad y el individuo o a la finalidad que se ha propuesto este último con la profesión de votos se le otorga un valor principal en la calificación, que absorbe y monopoliza los criterios empleados hasta el punto de devaluar o anular otros como, por ejemplo, el contenido de la relación. Únicamente se tiene en cuenta el plano espiritual de la actividad, en virtud de la condición del sujeto que la realiza; los aspectos materiales de aquella, la coincidencia en sus rasgos esenciales con la relación de trabajo dependiente —producción de frutos atribuidos inicial y directamente al titular del centro y bajo la dependencia de éste, en condiciones idénticas a las de otros trabajadores laicos— es marginal y no excluye la atracción del plano subjetivo<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> Cfr., BOTTA, *Il lavoro...* cit., pág., 160; IDEM, *Autonomia della Chiesa, giurisdizione dello Stato, e «prestazioni lavorative» di religione*, «Giurisprudenza italiana», I, 1 (1986) pág. 1.485.

El punto neurálgico de la cuestión se centra en valorar, desde las coordenadas del ordenamiento jurídico español, la relevancia que poseen los fines o las motivaciones pretendidas por el sujeto para la calificación civil de la relación jurídica. El análisis de este aspecto depende y plantea, a su vez, el intrincado problema de la causa de los contratos —según Díez-Picazo «... en la teoría del negocio jurídico es, seguramente, uno de los conceptos más oscuros y difíciles de aprehender...»<sup>34</sup>— y, en especial, del contrato de trabajo. La singular protección que dispensa el ordenamiento al mismo hace que en él se intensifique la importancia de la perspectiva objetiva de la causa del contrato. Es decir, que frente a la mera intención o voluntad subjetiva que las partes pretenden con la consecución del contrato, lo relevante para el ordenamiento y lo que define el concepto de causa del contrato de trabajo es la función económico-social que el Derecho encomienda al mismo —una vez nace por el ejercicio de la autonomía privada—, lo cual en el específico supuesto del contrato de trabajo consiste en «... institucionalizar la pacífica apropiación de los frutos del trabajo en el seno de las relaciones de producción...»<sup>35</sup>. Lo jurídicamente relevante es, pues, el intercambio de prestaciones que constituye su esencia, el servicio realizado para el empresario con valor económico y la retribución obtenida por el trabajador, entendidos como comportamientos que las partes deben cumplir y pueden exigirse mutuamente. Las motivaciones particulares —en el sentido de finalidades subjetivas que se pretenden bien mediante la prestación laboral o el destino de lo producido— no afectan directamente al concepto de causa civilmente eficaz<sup>36</sup>. En resumen, y aplicando las conclusiones de la mayor parte de la doctrina civilista y iuslaboralista al supuesto de los religiosos, los fines de perfección espiritual perseguidos con la profesión religiosa, en cuanto motivaciones subjetivas que subyacen en la relación entre la institución y el individuo para la prestación de la actividad laboral, deben ser irrelevantes en el ordenamiento del Estado por cuanto no constituyen la causa de la relación en el sentido civil del término<sup>37</sup>.

<sup>34</sup> Díez-Picazo, *El concepto de causa en el negocio jurídico*, «Anuario de Derecho Civil», 1 (1963), pág. 3.

<sup>35</sup> Cabrerá Bazán, *Sobre la causa y el principio de equivalencia de las prestaciones en el contrato de trabajo*, en AA.VV., «Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor G. Bayón Chacón», Madrid, 1980, pág. 159.

<sup>36</sup> Sí podrían ser indirectamente relevantes en los casos de negocios jurídicos simulados o en aquéllos en que las partes pretenden objetivos ilícitos o fuera de comercio. Vid., Díez Picazo, *El concepto...* cit., págs. 4 ss.

<sup>37</sup> Cfr., Botta, *voz Religiosi...* cit., pág. 754.

El carácter oneroso del pacto laboral, que se traduce en la expectativa del empresario de recepción de los frutos del trabajo y del trabajador de las prestaciones salariales, es, por tanto, parte esencial del contrato de trabajo. ¿Falta esta onerosidad en la relación que media entre la orden o congregación y el religioso en la actividad productiva de este último a favor de aquélla? No cabe duda de que, desde la perspectiva de la institución de pertenencia, ésta se beneficia directamente de los servicios del religioso apropiándose de los frutos de su trabajo; las prestaciones del religioso —su actividad como profesor en un colegio de la orden, o de enfermera en un hospital titularidad de la misma, o, en fin, en el proceso de fabricación de productos artesanales— son objetivamente laborales, susceptibles de una valoración patrimonial y que producen un rédito empresarial para el ente<sup>38</sup>. Más problemas plantea la verificación del carácter oneroso atendiendo a la posición del religioso.

La Sentencia del TC 63/1994, de 28 de febrero, fundamentaba en parte la exclusión de la existencia de relación de trabajo dependiente entre una religiosa profesora y el colegio de su orden en la falta de retribución, de la cual deducía, según vimos, la ausencia del carácter oneroso típico del contrato laboral ante lo que considera inexistencia de interés de ganancia alguna por parte de la religiosa. Tal afirmación nos parece, en primer término, que simplifica una realidad más compleja de la que describe. La ausencia de retribución no es incompatible, «a priori», con la verificación de la relación jurídico-laboral. La retribución es consecuencia derivada del trabajo productivo —dada la onerosidad del pacto—, pero no es una condición esencial para el nacimiento de la relación. Desde el momento en que se presta un trabajo por cuenta ajena se da la misma; la falta de retribución puede considerarse como una situación patológica, que otorga al trabajador el derecho a reclamarla. Sólo en el caso de que se pruebe el ánimo de donación del trabajo, se destruye la presunción del derecho a ser remunerado y, consecuentemente, la existencia de la relación laboral. No creemos que ésta sea la situación del religioso, aunque a primera vista pudiera parecerlo. Tanto en los casos en que el religioso ejerce una actividad laboral conectada con los fines estatutarios de su orden o congregación —el trabajo en colegios, hospitales, asilos, etc.— y, sin el menor género de dudas, en aquellos ajenos a los mismos de cualquier naturaleza, se busca, además o exclusivamente, la consecución de los medios económicos que permitan la subsistencia de la propia co-

---

<sup>38</sup> En este sentido, *ibidem*.



munidad. Ocultar este hecho significa, una vez más, caer en la excesiva espiritualización de su trabajo, propiciada por la regulación canónica pero que el ordenamiento civil no puede aceptar. En el concreto caso de las actividades del religioso a favor de la orden por las cuales ésta obtiene una ganancia económica, existe onerosidad en la relación que media entre religioso e institución desde el instante en el que el primero recibe de la asociación el mantenimiento —derecho reconocido por el ordenamiento de la Iglesia—, el cual puede ser considerado, según afirma Botta, como retribución en especie del trabajo desarrollado; el religioso, en definitiva, presta su actividad por el propio sostenimiento como cualquier otro trabajador<sup>39</sup>. El hecho de la presencia de este interés material verificable en el trabajo desarrollado por los religiosos para su orden y otros caracteres tales como su prestación continuada y a tiempo completo, o la relación de dependencia y de inexcusable obediencia y sujeción que les vincula a sus superiores, diferencian el supuesto de la situación laboral de los religiosos de otras figuras excluidas del ámbito de la relación de tal naturaleza como, por ejemplo, los trabajos realizados a título de amistad o benevolencia, o los de voluntariado social<sup>40</sup>.

Un último obstáculo alegado por la jurisprudencia para negar la relación de trabajo dependiente del religioso es el de la falta de ajenidad respecto de su orden o congregación de pertenencia. La Sentencia del TCT de 15 de enero de 1987 negaba la verificación de tal elemento esencial en la configuración de la relación laboral respecto de unas religiosas trabajadoras en un hospital propiedad de la congregación, argumentando, según ya expusimos, que las religiosas son la propia comunidad; el miembro de la entidad eclesiástica —afirma la Sentencia— a efectos jurídico-laborales se incrusta y confunde con ésta. Estimamos que tal confusión parte de un grueso error: la identificación entre asociación y asociado individual, de lo cual deduce la

<sup>39</sup> Cfr., BOTTA, *Il lavoro...* cit., pág. 157. Este mismo autor sostiene que, desde la perspectiva del Derecho canónico, tampoco es incompatible la retribución por el trabajo prestado. El voto no comporta la gratuidad de la prestación laboral —caso claro cuando el religioso trabaja, a título individual, para un tercero ajeno a la orden—, sino que se obliga a donar a la institución lo que adquiere por él mismo. El mantenimiento —concluye— es la única medida de retribución compatible con la profesión religiosa. *Ibidem*, págs. 157-158.

<sup>40</sup> En torno a este último caso en relación con el trabajo de los religiosos, vid., BOTTA, *Eglise et Droit du Travail en Italie*, en AA.VV., «Churches and Labour Law in the EC Countries...» cit., págs. 164-166. Sobre la situación jurídica del voluntariado social en España y su calificación desde el prisma del Derecho del Trabajo, puede consultarse, entre otros, MURILLO MARINAS, *Las relaciones jurídicas del voluntariado social como excluidas de la relación laboral*, «Revista de Trabajo y Seguridad Social», 1 (1991), págs. 123-131.

ausencia de ajenidad, esto es, que los frutos del trabajo se atribuyan a persona distinta de quien lo ha ejecutado. Desde luego es evidente, tal y como se ha repetido a lo largo del estudio, que las órdenes y congregaciones tienen en nuestro Derecho personalidad jurídica distinta de la de sus miembros y pueden desarrollar una actividad empresarial aunque no posean fin de lucro. También parece claro que el religioso se inserta en la estructura productiva y colabora en la realización de los intereses de la misma. Es del todo incorrecto identificar a la institución —la persona jurídica— y al religioso trabajador —la persona física— para negar la ajenidad.

La sujeción y dependencia del religioso en su actividad profesional respecto de sus superiores técnicos —en nuestro caso puede que a la vez estos últimos coincidan con sus superiores jerárquicos— es un dato también difícil de rechazar. El hecho de su sometimiento al poder directivo del superior encargado de organizar el trabajo en el ámbito de la asociación se ve reconocido incluso en Sentencias, como la del TC 63/1994, de 28 de febrero<sup>41</sup> que, sin embargo, niegan la existencia de relación jurídico-laboral.

## VI. ANALOGIA CON OTRAS SITUACIONES LABORALES

Planteados en estos términos la cuestión, el problema de la verificación del requisito de la ajenidad en el trabajo de los religiosos para su propia orden tal y como ha sido abordado por nuestra jurisprudencia evoca, por elevación, la posibilidad de existencia de relación de trabajo subordinado en las asociaciones. La doctrina ius-laboralista actual viene progresivamente inclinándose a aceptar, como veremos, que no sólo no existe ningún tipo de incompatibilidad entre el vínculo asociativo y la relación de trabajo dependiente, sino que ésta se da, incluso en el seno de las asociaciones, cuando la persona colabora con sus frutos del trabajo al enriquecimiento de la institución y obtiene por ello una contraprestación. La situación en que se encuentra el religioso trabajador respecto a su orden se asemeja, pues, a la del miembro de una asociación respecto a ésta. Ello ha llevado a un sector de la doctrina a asimilar el supuesto que analizamos a las relaciones que se verifican en otros trabajos ejercidos en común, como el que vincula a los socios en las cooperativas de trabajo. Consideramos de interés detenerse unos instantes en el estudio de este tipo de entidades y sus caracteres

---

<sup>41</sup> Vid., *supra*, nota 14.

desde el punto de vista del Derecho laboral individual, a fin de, tras comprobar sus analogías y diferencias, iluminar el problema de la ajenidad del trabajo de los religiosos.

Dentro de las coordenadas de nuestro sistema de fuentes, la analogía se establecería respecto a lo que la legislación denomina «cooperativas de trabajo asociado»<sup>42</sup>, definidas en el artículo 118,1 de la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas como «... las que asocian personas naturales, con capacidad legal y física para desarrollar la actividad cooperativizada de prestación de su trabajo y tienen por objeto proporcionar a los socios puestos de trabajo para producir en común bienes y servicios para terceros...». Los miembros de estas asociaciones poseen, pues, la doble condición de socio —para lo cual habrán de realizar las aportaciones obligatorias— y trabajadores. Esta dualidad de facetas explica el que su régimen jurídico se vea afectado, según Montoya Melgar, por tres bloques normativos: el societario, que regula su condición de socio; el laboral, que como trabajador deudor de la prestación laboral somete al cooperativista al Derecho del Trabajo; y un tercero, específico para este tipo de cooperativas pero fuertemente inspirado por la legislación laboral<sup>43</sup>. En el último ámbito señalado se comprende la regulación de aspectos tan importantes como el de los anticipos laborales —retribuciones periódicas asimiladas a los salarios pero que, no obstante, se reciben a título de anticipo de beneficios— o el régimen de la expulsión de socios —al cual, si es por faltas laborales, se aplica una disciplina sumamente parecida a la del despido del Derecho del trabajo—. En todo caso, es de apreciar en la doctrina y la jurisprudencia una tendencia a la progresiva extensión de las normas laborales a este tipo de cooperativas con la finalidad de tutelar la posición de socios trabajadores<sup>44</sup>. En esta dirección, y no sin cierta polémica, la doctrina iuslaboralista se inclina a considerar al socio-trabajador, en cuanto que obligado a realizar la

<sup>42</sup> Reguladas principalmente en el ámbito estatal por la Ley 3/1987, de 2 de abril, General de Cooperativas, en la que se dedica a ellas la Sección II del Capítulo XII (arts. 118 a 126).

<sup>43</sup> Cfr. MONTROYA MELGAR, *Sobre el socio-trabajador de la cooperativa de trabajo asociado*, en AA.VV., «Estudios de Derecho del Trabajo en Memoria del Profesor Gaspar Bayón Chacón», Madrid 1980, págs. 145-154. En el mismo sentido, vid., ALONSO SOTO, *Las relaciones laborales en las cooperativas en España*, «Revista Española de Derecho del Trabajo», 20 (1984), págs. 542 y ss.; ORTIZ LALLANA, *La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado*, Barcelona 1989, pág. 33.

<sup>44</sup> Según Montoya Melgar, existe una «... "vis atractiva" que el ordenamiento laboral ejerce sobre la posición de quienes integran en plenitud de derechos las cooperativas de trabajo asociado...» MONTROYA MELGAR, *Sobre el socio trabajador*, cit., pág. 153. Esta tendencia también está presente en la Ley de cooperativas de

prestación laboral en condiciones equiparables a la de otros asalariados, como trabajador dependiente y por cuenta ajena<sup>45</sup>. Pero ya obtengan tal calificación o sean tenidos como autónomos, lo que sí es unánime en los autores que han estudiado la figura del socio-trabajador en las cooperativas de trabajo asociado y a ello apunta la última jurisprudencia, es a la laboralización de su «status» de trabajador, atendiendo principalmente a su posición de sometimiento a los poderes de dirección y disciplinario de la empresa cooperativa, idéntica al de los trabajadores asalariados y buscando, insistimos, la tutela jurídico-laboral<sup>46</sup>.

La analogía entre la situación de los religiosos que prestan su trabajo en actividades empresariales para la orden y los socios trabajadores de las cooperativas ha sido establecida por un sector de la doctrina italiana, subrayando la coincidencia en dos de las notas definitorias de estas últimas empresas de trabajo asociado; la asunción del trabajo por parte de la cooperativa y no del trabajador individual, y la atribución originaria de los frutos a la institución<sup>47</sup>.

---

1987, donde se regula conforme a la legislación laboral no sólo materias tradicionales de este Derecho —jornadas, descansos, fiestas, vacaciones, permisos, higiene, Seguridad Social, etc.—, sino que se acogen otras normas como el límite para trabajar de los dieciséis años o la prohibición de trabajos nocturnos a los menores de dieciocho.

<sup>45</sup> Esta es la conclusión a la que llegan, entre otros, Alvarez Alcolea tras analizar los requisitos que definen la relación jurídico-laboral, si bien mantiene un carácter especial por cuanto tiene su fundamento jurídico en un contrato de sociedad y no en uno de trabajo como en los supuestos normales. (Cfr., ALVAREZ ALCOLEA, *La condición jurídico-laboral de los socios de las cooperativas de producción*, «Revista de Política Social», 107 (1975), págs. 98 ss). Por contra, Ortiz Lallana opina que no se debe afirmar taxativamente su encuadramiento en las relaciones de trabajo por cuenta ajena porque, a pesar de darse en el trabajo de los socios las notas de dependencia y retribución, falta el requisito esencial de la ajenidad entendido como ajenidad de riesgos, ya que, a tenor del artículo 303 de la Ley General de Cooperativas, los socios responden de las pérdidas de éstas (Cfr., ORTIZ LALLANA, *La prestación...* cit., págs. 36 ss). Gil Gil, en el comentario de la última monografía citada, entiende que la autora otorga una excesiva importancia al valor formal de la ajenidad cuando en éste y otros casos lo verdaderamente decisivo es la existencia de una relación de subordinación que reclama la aplicación del Derecho del Trabajo. (Cfr., GIL GIL, *Recensión de la obra de María del Carmen Ortiz Lallana, «La prestación laboral de los socios en las cooperativas de trabajo asociado»*, «Documentación Laboral», 30 (1990), págs. 383-384).

<sup>46</sup> Así, vid., ALONSO SOTO, *Las relaciones...* cit., pág. 531; MONTOYA MELGAR, *Sobre el socio-trabajador...* cit., pág. 153; ORTIZ LALLANA, *La prestación...* cit., págs. 48-49. Esta última autora propone que, si bien teóricamente no puede ser considerado como trabajo por cuenta ajena, se aplique la legislación laboral, posibilidad permitida en la disposición final primera del Estatuto de los Trabajadores que faculta a establecer por ley el sometimiento de ciertas formas de trabajo autónomo a la disciplina del Derecho del trabajo (Ibidem, pág. 48).

<sup>47</sup> En este sentido y en relación con el específico tipo de asociación de las «cooperative di produzione e lavoro» regulado en el Derecho italiano, vid., DE STEFANO-BELGIORNO, *Rilevanza...* cit., págs. 250 ss. En contra se pronuncia Federico,

Si bien asimismo se admiten importantes diferencias entre unos y otros entes, como la ausencia en las órdenes y congregaciones religiosas de reparto de beneficios entre los religiosos<sup>48</sup> —el voto de pobreza, recordamos, implica la obligación de donación de las retribuciones recibidas por trabajo—, o la distinta finalidad de ambas asociaciones, puesto que en las religiosas el trabajo y la producción de bienes no es el fin social sino una prestación accesoria<sup>49</sup>. Creemos, en conclusión, que el estudio de las cooperativas de trabajo asociado y su comparación con la actividad empresarial de las órdenes o congregaciones lleva a colegir, no tanto la existencia de una «analogía iuris» que impulse la aplicación de la disciplina cooperativista a estos entes religiosos, sino la prueba —aportada por las cooperativas de trabajo como figura modelica de actividad laboral en asociación— de que es compatible el vínculo asociativo con las relaciones de trabajo dependientes o, en todo caso, que existe una aplicación progresiva al trabajo asociado de instituciones características del trabajo subordinado, cuyo fin último es tutelar los derechos laborales del socio-trabajador. La posición del religioso en la propia institución colaborando con su trabajo en la producción de bienes o servicios económicamente valorables que directamente benefician a la orden puede ser considerada, en definitiva, como una relación laboral y ello no resulta excluido por realizarse el trabajo en asociación<sup>50</sup>.

## VII. CONSIDERACIONES FINALES

Alcanzado este punto de la exposición, estimamos conveniente sintetizar las principales conclusiones que ha arrojado el estudio de la cuestión del trabajo de los religiosos en su propia orden dentro del marco de nuestro ordenamiento jurídico. Desvinculando de la relación societaria que media entre el religioso y su orden regulada por el Derecho canónico aquellas prestaciones que realiza el individuo de naturaleza objetivamente laboral —esto es, mediante las cuales colabora en la producción de bienes o servicios con valoración patrimonial, atribuidos originariamente al ente y bajo la de-

---

quien destaca las profundas diferencias que median entre las empresas cooperativas y aquellas gestionadas por entes religiosos (Cfr., FEDERICO, *Lavoro e impresa nelle attività extraecclesiastiche delle associazioni religiose*, «Il Diritto Ecclesiastico», I (1979), pág. 435, nota 104).

<sup>48</sup> Cfr., DE STEFANO-BELGIORNO, *Rilevanza...* cit., pág. 251.

<sup>49</sup> Cfr., BOTTA, *Il lavoro...* cit., págs. 143-144.

<sup>50</sup> Cfr., ibidem, págs. 137; IDEM, *voz Religiosi...* cit., pág. 754.

pendencia directiva y disciplinaria de la institución— y demostrada la posibilidad de la existencia de relaciones de trabajo en aquél desarrollado en forma asociativa, cabe afirmar la verificación de estas últimas, cumpliendo todos los caracteres esenciales requeridos por nuestro ordenamiento jurídico, en la actividad de tal naturaleza de los religiosos dentro de su orden o congregación. Tesis a la que también se llega planteando el problema en términos comparativos. No es razonable desde la perspectiva del Derecho del Estado que, mediando un mismo tipo de actividad en iguales condiciones, la verificación de la relación laboral se afirme en un caso y se niegue en otro según el «status» de laico o miembro de una institución religiosa del sujeto; o, en el segundo caso, dependa que el trabajo se realice para su propia orden o para un tercero. En consecuencia, el criterio de exclusión tradicional en nuestra legislación y jurisprudencia sólo puede explicarse en una excesiva fidelidad a las soluciones de un pasado confesional, que otorgaba a la Iglesia, poder soberano en el ámbito espiritual, la jurisdicción exclusiva y excluyente sobre el estamento clerical. Esta solución representa en las coordenadas constitucionales un residuo del Estado de confesionalidad católica, opuesto a la tendencia hacia el progresivo reconocimiento y tutela de los derechos laborales, y que produce una discriminación de los religiosos como ciudadanos trabajadores. La competencia del Estado en la calificación autónoma de la actividad productiva prestada a favor de la orden y el hecho de constituir en sus notas esenciales una relación de trabajo por cuenta ajena, lleva necesariamente a reclamar la aplicación del conjunto de normas del Derecho laboral. Si bien de una manera flexible en atención a las indudables peculiaridades de la relación religioso-orden, derivadas del singular vínculo societario, y que se reflejan en las condiciones de la prestación del trabajo subordinado —así, por ejemplo, el especial deber de obediencia y de fidelidad a la institución, la suficiencia y la naturaleza de la retribución o las causas de extinción de la relación, la cual suele coincidir con la salida del religioso de la orden o congregación—<sup>51</sup>.

¿Implica la calificación del trabajo de los religiosos en el seno de la orden como trabajo por cuenta ajena y sus consiguiente sometimiento al Derecho laboral, una violación del derecho de libertad religiosa de los individuos miembros por significar una injerencia del aparato público que dificulta la forma de vida de los institutos re-

---

<sup>51</sup> Cfr., BOTTA, *Il lavoro...* cit., págs. 255-156; IDEM, *voz Religiosi...* cit., págs. 754-755.

ligiosos, tal y como ha señalado algún autor?<sup>52</sup> En primer lugar, y en la hipótesis de que la laboralización de ciertas actividades de los religiosos afectara al derecho de libertad religiosa de éstos, el problema debería abordarse bajo los principios y reglas de la colisión entre derechos fundamentales, puesto que también están en juego derechos de naturaleza laboral reconocidos en nuestra Constitución a todos los ciudadanos trabajadores y de carácter indisponible. Una correcta solución deberá ponderar los derechos en conflicto bajo los criterios del mínimo sacrificio de ambos y la salvaguarda, en todo caso, de sus contenidos esenciales. Pero es que, además, tampoco se aprecia lesión alguna del derecho de libertad religiosa individual. Líneas atrás se defendió la necesidad de que la tutela de los derechos del religioso como trabajador que implica la existencia de la relación jurídico-laboral fuera lo suficientemente flexible para adaptarse a la peculiaridad de la vida religiosa, dentro, claro está, de ciertos límites —en cuestiones como horarios, descansos, seguridad e higiene, etc.—, que representan las condiciones mínimas derivadas del derecho fundamental a un trabajo respetuoso con la dignidad personal. En nada afecta la tutela laboral a los fines de orden espiritual que persigue el religioso en su actividad y en nada entorpece el cumplimiento de los votos canónicos. Así, por ejemplo, es perfectamente lícito que los religiosos reciban una retribución adecuada y la devuelvan al instituto de pertenencia.

La aplicación de la legislación laboral y las garantías en la prestación del trabajo de los religiosos sí son relevantes, reiteramos, en situaciones conflictivas que puedan surgir entre el religioso y la orden y, especialmente, en el momento de abandono de la misma, instante donde ha de desplegarse toda la acción tutelar y protectora del trabajador que contiene esta rama del ordenamiento jurídico del Estado. Junto al hecho traumático de su salida se plantea el problema de la subsistencia propia ya que, aplicando el régimen vigente en nuestro ordenamiento, se ve privado de cualquier reconocimiento jurídico y económico por los años —en muchos casos decenios— en que ha desarrollado una actividad laboral para su orden. Problema que, desde luego, el Estado no puede considerar resuelto con las ayudas «ex caritatem» de la institución prescritas en el Derecho canónico. La

---

<sup>52</sup> En este sentido vid., DE OTADUY, *Régimen...* cit., pág. 173. En la monografía de De Otaduy subyace la pretensión, justificada en un hipotético respeto de la forma de vida de los religiosos, de la recepción en el Derecho del Estado del Derecho Canónico o, en su defecto, de la incompetencia del primero en la materia. Después de sus argumentaciones late, en nuestra opinión, la utilización excluyente del criterio «pro Ecclesia».

admisión por parte de la legislación y la jurisprudencia de la verificación de la relación laboral entre el religioso y la orden proporcionaría esa necesaria tutela<sup>53</sup>. Aunque el religioso no se viera asistido por el Derecho para reclamar el pago de las retribuciones por su trabajo a las que ha renunciado con validez a efectos civiles, considerando que, según dijimos, el momento extintivo de la relación de trabajo suele coincidir con la ruptura entre el religioso y el instituto de pertenencia de los vínculos que derivan de los votos, y la secularización suele ser causa de la expulsión por parte de la orden del ex-religioso de su ocupación profesional, siempre que no concurrieran las causas del despido disciplinario enumeradas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, podría obtener las indemnizaciones que decreta la ley por despido improcedente<sup>54</sup>. Esta propuesta de «ius condendum» contribuiría, en definitiva, a dotar jurídicamente a los religiosos de una protección laboral y social semejante a la que asiste al resto de los ciudadanos.

---

<sup>53</sup> Con esa finalidad preventiva y tutelar fue presentado en 1980 al Parlamento italiano el proyecto de Ley titulado «Norme per la estensione alle religiosi della disciplina dei rapporti di lavoro». El proyecto decayó con el término de la legislatura. Sobre el mismo, vid., BOTTA, *Il lavoro...* cit., págs. 144 ss.; IDEM, *L'attività lavorativa dei religiosi*, cit., págs. 94 ss.

<sup>54</sup> En este sentido, respecto al Derecho italiano, vid., BOTTA, voz *Religiosi...* cit., pág. 755; FEDERICO, voz *Ministri di culti e religiosi (Lavoro dipendente dei) (Rapporto di lavoro e previdenza sociale)*, en «Novissimo Digesto Italiano», Appendice, vol. V, Torino, pág. 38; FINOCCHIARO, *Conclusioni*, en AA.VV., «Rapporti di lavoro e fattore religioso», Napoli 1988, pág. 249. En contra, vid., HÜBLER, *Osservazioni in materia di assicurazioni sociali del clero: gli inconvenienti degli «giungla» legislativa*, «Il Diritto Ecclesiastico», I (1978), pág. 595; DE STEFANO-BELGIORNO, *Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa nelle c.d. organizzazioni di tendenza*, «Temi Romani», (1980), pág. 312.